
دار المنظومة
DAR ALMANDUMAH
الرواد في قواعد المعلومات العربية

ثقافة العمل التطوعي في مؤسساتنا التربوية

أ.د. مسعد عويس
عضو لجنة ثقافة الطفل بالمجلس الأعلى للثقافة – نقيب المهن الرياضية – مصر

إن المؤرخ المنصف والمراقب الأمين سيؤكد بكل الصدق أن العمل التطوعي راسخ في ضمير المجتمع العربي منذ عشرات السنين .. لكننا في ضوء العلم نعترف بأن القيم الإنسانية الحميدة والسلوكيات التربوية الراقية قد تصادفها بعض المعوقات الطارئة التي يجب أن نتعرف أسبابها ؛ لكي نفهمها ونسعى جميعاً لعلاجها.

ولا جدال في أن المناخ الاجتماعي والثقافي والاقتصادي والسياسي العالمي في الوقت الراهن يعلي من شأن العمل التطوعي ، الأمر الذي يضاعف من مسؤلياتنا في إثراء التجربة الإنسانية بخبراتنا وتجاربنا في العمل التطوعي ، وأن نرفع مستوى الثقة في أنفسنا وفي نفوس النشء والشباب بأن خبراتنا الإنسانية تفيد المجتمع الإنساني .. والأمر يتطلب منا تنشيط الذاكرة الوطنية والقومية .. والإفادة من خبرات الماضي ، مع الفهم الواعي للحاضر.. واستقراء متطلبات المستقبل.

ويمكن تعريف العمل التطوعي بأنه ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان للمجتمع – بلا مقابل – لشعوره بتقدير المجتمع الذي يعيش فيه .. وأداء الفرد للعمل التطوعي يكون بدافع روحي ابتغاء الأجر والثواب من الله – عز وجل– كما تؤكد ذلك كافة الشرائع السماوية والقيم الروحية والإنسانية .. والتطوع بذلك يكون مظهراً من مظاهر التعاون وأسلوباً من أساليب تآلف أعضاء المجتمع والنهوض بالبيئة الاجتماعية والثقافية والطبيعية .. وتمتد ثقافة العمل التطوعي لكي تخرج عن نطاق المجتمع الواحد .. إلى آفاق المجتمع الإنساني، حيث تتجلى روح التطوع عندما تبادر المجتمعات الأكثر تقدماً في خدمة المجتمعات النامية بدوافع إنسانية ودوافع تنطلق من الواجب الأخلاقي .. على اعتبار أن رفع مستوى المجتمعات الإنسانية النامية يرفع من شأن المجتمع الإنساني ككل .. لكن هذه **النظرة المثالية** قد لا تجد التأييد الشامل .. لكن هناك بوادر للتعاون الدولي في هذا الشأن على مستوى المنظمات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني في مختلف أنحاء العالم .

ومن هنا يبرز دور مؤسسات التنشئة التربوية في غرس ثقافة العمل التطوعي في محيط النشء والشباب من المراحل السنية المبكرة .. وبذلك فإننا نتوقع أدواراً محددة من خلال الأسرة ودور العبادة والمؤسسات التعليمية وأجهزة الإعلام والثقافة ومؤسسات الترويح وأوقات الفراغ وجماعة الرفاق .. فضلاً عن كافة مؤسسات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية والنقابات والأحزاب على اختلاف توجهاتها ، بالإضافة إلى الهيئات المعنية **بالعمل التطوعي مباشرة كالجمعيات الأهلية** التي تحدد ضمن أهدافها تقديم خدمات تطوعية في مختلف الميادين .

ولتحديد أدوار هذه المؤسسات في غرس ثقافة العمل التطوعي ينبغي التعرف **على معلومات صحيحة عن التطوع ثم الإعلان عن التأييد الإيجابي والدعم الأدبي والمعنوي والموافقة المعلنة عن ضرورة التطوع** كدور من الأدوار الاجتماعية التي ترفع من قدر عضو المجتمع في البيئة المحيطة به .. ويتم تدعيم ذلك بنشر القيم الإيجابية نحو التطوع والمتطوعين . في مواجهة القيم السلبية التي قد تشكك في قيمة التطوع وجدوى العمل التطوعي.. وتأتي المرحلة التالية في التأكيد على الاتجاهات الحميدة نحو التطوع .. بحيث يكون التطوع نابعاً من ضمير الفرد .. ويتأتى ذلك من خلال القدوة الصالحة والأسوة الحسنة والمثل العليا والمناخ الثقافي ، الذي يعلي من شأن العمل التطوعي ، ويرفع من قدر المتطوعين .. دون مظهرية .. مع ابتكار أساليب راقية لتكريم ودعم التطوع والمتطوعين.

وتأتي المرحلة النهائية في السلوك الفعلي لأداء أعمال تطوعية محددة لكل فرد ولكل جماعة ولكل مؤسسة ولكل مجتمع على المستوى الوطني .. يتلوه برامج تطوعية على المستوى الإقليمي والدولي .. تؤكد على قيم التعاون والتفاهم وفهم الآخر وثقافة السلام العادل .

لكننا في ضوء أهمية نشر ثقافة العمل التطوعي وضرورته للمجتمعات الإنسانية في الماضي والحاضر والمستقبل .. ندعو إلى أهمية **الإعلان والإعلام** عن الأعمال التطوعية.. التي يقوم بها الأفراد والجماعات .. وحصرها من أجل تحديد دورها التنموي – من جانب – ومن أجل ضرورتها في تقديم القدوة الصالحة للنشء والشباب من المراحل السنية المبكرة ..



وإلقاء الضوء على الذين يقومون بهذه الجهود التطوعية من أجل الآخرين .. للعمل على بث روح الثقة والتفاؤل في نفوس أعضاء المجتمع.. فضلاً عن أنه يمكن اعتبار العمل التطوعي بكل أنواعه أحد مصادر الدخل القومي ، وموردا من موارد الاستثمار الاقتصادي والاجتماعي.. وظهرت تعبيرات ومصطلحات جديدة في قاموس العمل التطوعي ، مثل دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي ونشر ثقافة الخير من خلال التطوع بالجهود العقلية والذهنية والمعرفية .. ومن خلال **العطاء** بالمال والتسهيلات المكانية والإدارية والفنية .. بالإضافة إلى إسهامات العمل التطوعي في تعبئة الرأسمال الاقتصادي للمجتمع .. من خلال نظم الشراكة والمشاركة ، ويتطلب ذلك وجود **خطط جادة** ومحددة لبرامج **العمل التطوعي** ، بحيث تصبح ملزمة عن اقتناع، ويقوم بها ملتزمون من أصحاب الرسالات والرواد والقادة الذين يعطون أكثر مما يأخذون.

وفي ضوء الواقع الاجتماعي الراهن .. ووجود قضايا تتعلق بالبطالة وقلة فرص العمل.. نجد أن الحاجة ماسة لمناقشة قضايا رصد مكافآت رمزية للنشء والشباب الراغبين في العمل التطوعي .. مع توفير تسهيلات القيام بالتطوع .. من ملابس وأدوات ووسائل انتقال وبعض الحوافز الأدبية المناسبة .. مع التأكيد على أن التطوع يسهم في جلب فرص عمل للمتطوعين في المستقبل ، في ضوء مهاراتهم وخبراتهم ومواهبهم .. كذلك يجب السعي للبحث عن مساحة مشتركة بين العمل التطوعي لمصلحة الفرد بما لا يتعارض مع مصلحة الجماعة .. حيث يجب أن ترتفع مكانة الإنسان المتطوع في محيط المجتمع ، ويسهم ذلك في زيادة رصيده المعنوي .. وتلبية احتياجات المجتمع .. أما الرصيد المادي فيكون في المستقبل .. خاصة في محيط النشء والشباب .. حيث إنهم الأكثر حيوية وعطاء ، وذلك عندما يتم توجيههم التوجيه الصحيح نحو أهداف مجتمعية ووطنية وإنسانية بناءة يلتف حولها الجميع .

وظهرت بذلك الحاجة إلى تدريب **قادة العمل التطوعي** من المهنيين المحترفين المؤهلين والمتخصصين .. حيث يجب أن يعمل المتطوعون تحت إشراف القيادات المهنية .. وليس العكس ، خاصة وأن التطوع عبارة عن جهود إرادية تنطلق من مسئولية أخلاقية ومسئولية اجتماعية .. يقدم فيها الوقت والجهد والمال دون أهداف ربحية أو تجارية .. لتحقيق أهداف تنموية محددة .. يكون المجتمع في حاجة إليها .. ولسد عجز أو قصور في مجال الخدمات العامة ، لهذا المجتمع - وبوجه عام- فإن العمل التطوعي إحدى صور المشاركة الإيجابية للأفراد في خدمة المجتمع .. وتحقيق التنمية والنهوض بمستوى الخدمات وتحسين سبل الحياة . ومن أهداف ثقافة العمل التطوعي اشتراك القاعدة العريضة من الجماهير في جهود التنمية وإيجاد تفاعل بين الأجهزة الحكومية والمنظمات غير الحكومية .. وبذلك يصبح العمل التطوعي غير قاصر على **العمل الخيري** بحسن نيه ، بل يسهم مساهمة فعالة في التنمية الشاملة لتحقيق تغييرات إيجابية في حياة المجتمع إلى الأفضل ، من خلال مشاركة كل فئات المجتمع .. ويتركز دور الأجهزة الحكومية في التنسيق وتذليل الصعاب بعد وضع أهداف وسياسات عامة على المدى القريب والمتوسط والبعيد .. حتى يمكن تكثيف الجهود للوصول لأعلى عائد لمصلحة الناس .. خاصة أن مجالات النشاط التطوعي كثيرة

ومتعددة من حيث النوع والزمان والمكان . وحيث إن العمل التطوعي يحتاج إلى تكلفة .. فإنه من الواجب تنظيم حملات تمويل العمل التطوعي حكومياً وشعبياً ؛ لضمان استمراريته، خاصة أن العائد الاجتماعي المتمثل في التنمية البشرية لا يُقدَّر بثمن .

وعلى المستوى الدولي منذ أعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة أن عام ٢٠٠١ هو السنة الدولية للمتطوعين .. بهدف تعزيز الاحتراف بالعمل التطوعي وتيسير العمل التطوعي وتوفير المناخ المناسب له .. والتنسيق وتوفير قنوات الاتصال لتبادل المعلومات والخبرات والتجارب.. وترويج ونشر ثقافة العمل التطوعي والارتقاء به على المستوى المحلي من خلال شبكات وآليات اتصال على المستوى الإقليمي والدولي ، وبذلك أصبح **عام ٢٠٠١ عام التطوع العالمي** ، نقطة بداية لإعادة الروح للعمل التطوعي .

والخلاصة نجد أن ثقافة العمل التطوعي في مؤسساتنا التربوية تهدف إلى غرس القيم الإيجابية نحو التطوع .. من أجل المساهمة الفعالة في برامج عمل تطوعية ضمن برنامج الفرد والمؤسسة والمجتمع المحلي ، ثم على المستوى الإقليمي والدولي ، مع التأكيد على أن العمل التطوعي ليس **مجرد نوايا حسنة** ، وإنما أصبح يتسم بأداء مهني متميز .. وتوظف فيه مهارات جديدة في الإدارة وتدبير التمويل وأسلوب تقديم الخدمة والتواصل مع الآخرين مع تحديد معايير الأداء .. ثم تقويم الأداء من أجل تطوير وتجديد وابتكار آليات جديدة ومتجددة للعمل التطوعي ..

ومن المهم تدريب وتنمية مهارات قيادات العمل التطوعي .. وتطوير وتحديث البناء المؤسسي لتعبئة المتطوعين .. وتدبير التمويل وتيسير وسائل الاتصال .. من خلال جمعيات ومراكز خدمات التطوع ؛ لتوجيه ودعم المتطوعين وترشيد وتوظيف قدراتهم ومهاراتهم.. في إطار مؤسسي مرن وغير تقليدي .. من أجل توعية المجتمع بطبيعة ومجالات العمل التطوعي وتوجيه وإعداد المتطوعين ، في أنسب مراكز ومواقع التطوع.. وتجنيد المتطوعين من قطاعات المجتمع في مختلف المواقع .. من مدارس وجامعات وأندية ومراكز شباب ، مع التدريب اللازم قبل وأثناء العمل التطوعي .. مع متابعة المشاكل الميدانية التي تواجه المتطوعين للإسهام في حلها .. وتوفير الدعم الفني والمشورة للمنظمات التطوعية . إن العمل التطوعي في صورته المنشودة يعتمد على تنمية مهارات وقدرات المتطوعين واحترام خبراتهم ، والتفاعل معهم ، وجذبهم للمشاركة في التخطيط ، ووضع برامج العمل التطوعي في ضوء السن والنوع والخبرات والخلفية التعليمية والثقافية .. ولا جدال في أن البحث العلمي ضروري لكشف الواقع الراهن من أجل فهم الظاهرة .. والعمل على تطوير الفكر المساند للعمل التطوعي .. والتعاون مع صانعي السياسة ومتخذي القرار، ومع القطاع غير الحكومي ؛ تحقيقاً للتنسيق والتكامل ، على اعتبار أن ثقافة العمل التطوعي تنبع من ثقافة المجتمع في مرحلة تاريخية محددة . ومن أجل تحقيق الرؤية المستقبلية المتفائلة لثقافة العمل التطوعي التي تتضمن مجالات العمل والمعلوماتية في ضوء الأولويات التي يضعها المجتمع من خلال المصالح العامة التي تعلو على المصالح الذاتية؛ يمكن تحديد بعض الأساليب التالية :

- الاعتماد على الأسلوب العلمي في كافة مراحل العمل التطوعي .
- الاعتماد على العاملين المهنيين مع الإيمان بالتطوع تحت إشراف الخبراء المتخصصين.
- الاعتماد على ولاء أعضاء المؤسسة التطوعية.. من خلال عضويتهم بها ؛ تحقيقاً للاستمرار .. مع إتاحة الفرص للصف الثاني والثالث لتولي مهام القيادة الذاتية في المؤسسة.
- الاعتماد على تكوين وتدريب الكوادر القيادية الشابة من أعضاء المؤسسة التطوعية على أيدي متخصصين يؤمنون بالعمل التطوعي.
- محاولة تحقيق الاستقلال الذاتي للمؤسسة

الشيخ .. وتلميذه

قال الشيخ الجليل لتلميذه الفتى :

– الزكاة والضريبة شيء .. والتطوع والتبرع شيء آخر تماماً! سأل الفتى : كيف يكون ذلك يا سيدي الشيخ ؟ قال الشيخ : الزكاة ركن من أركان دينك الإسلام .. وهي الركن الوسيط بين الخمسة : تسبقها شهادة لا إله إلا الله ، والصلاة .. ويأتي بعدها الصوم والحج لمن استطاع لذلك سبيلاً .. وعندما تولى أبو بكر الصديق الخلافة ، امتنع البعض عن أدائها ، بل ارتفع صوت أحدهم يقول : إنها أخت "الجزية" ، وغضب أبو بكر رضى الله عنه ، وهتف بما معناه : والله لو منعوني حبل بعير كانوا يؤدونه لرسول الله (ص) لقاتلتهم من أجله .. واعتبر من لا يؤدي الزكاة مرتداً ، وقاتلهم بلا هوادة .

– وماذا عن الضريبة ؟

أجاب الشيخ : تفرضها الدولة لتؤدي ما عليها من واجبات وخدمات ، وبعض الدول ترى أن من يتهرب منها خائن للوطن ، كمن يتهرب من الخدمة العسكرية !

– إلى هذا الحد ؟!

– نعم .

– وماذا عن التطوع والتبرع يا شيخنا ؟

قال الشيخ : إن كنت إنساناً صاحب أريحية ، وكريماً ، وتحب الناس وبلدك ، يجب أن تعطي شيئاً بدون مقابل .. يجب أن تسدي يداً ، وأن تعين من ترى أنه يستحق المعونة ، ليس بالمال فحسب ، بل يجب أن تتطوع بما لديك من وقت فراغ ، وما عندك من خبرة ، على أن يكون ذلك بدون مقابل : مادى أو معنوي ، أو "دعائي" ، ليقول الناس عنك إنك "خيّر" و"طيب" و"نبيل" و"كريم" ، بل إن تطوعك أو تبرعك لا بد أن يكون «في السر» ، كالصدقة : لا تعرف اليد اليسرى ما أعطته اليمنى!

فسأل الفتى شيخه : وإذا لم يكن عندي وقت أو .. أو ..

قال الشيخ : تذكر .. الكلمة الطيبة صدقة.. هل تضن بها تبرعاً وتطوعاً !

– سيدي الشيخ : شكراً على ما تتطوع وتتبرع به لي !

التطوعية لضمان استمرار وجودها .. ونموها .. وتطورها .. لمواكبة التغيرات التي تحدث في المجتمع المحلي وعلى المستوى الوطني والعالمي ونعرض فيما يلي نماذج من مشروعات فعلية يتم إنجازها في الوقت الراهن:

١- أندية شعبية وأندية اجتماعية .. ومراكز شباب .. في الأحياء الشعبية والقرى والنجوع والكفور .

٢- مشروعات تدريب مهني للفتيات والسيدات والصبية المتسربين من مراحل التعليم وذوي الاحتياجات الخاصة .

٣- مشروعات النشاط الجماعي لتنمية مقومات الشخصية وإكساب الأفراد خبرات ومهارات جديدة وتعديل سلوكهم تجاه القيم الإيجابية .

٤- مشروعات إنتاج اقتصادي تستوعب خريجي مشروعات التدريب المهني والأسر المنتجة ، بالإضافة إلى أسر أخرى من المجتمع المحلي ؛ بهدف الارتفاع بمستواها المعيشي والاقتصادي.

٥- مشروعات اقتصادية أخرى تهدف إلى تحقيق عائد اقتصادي للإنفاق على الخدمات الاجتماعية للمؤسسة كما تسهم في حل مشكلة البطالة بين الشباب .

٦- مشروعات الخدمة الفردية التي تدرس الحالات الاجتماعية الفردية المعرضة للانحراف ؛ لمساعدتها على التغلب على مشكلات واقعها الاجتماعي والاقتصادي، والوقاية من التدخين والإدمان والتطرف والسلبية .. وحماية المستهلك .

٧- مشروعات رعاية الأمومة والطفولة .

٨- البحوث الاجتماعية التي تساعد في أن تكون الخدمات الاجتماعية المقدمة لأفراد المجتمع واقعية فاعلة .

نحو مشروع قومي للعمل التطوعي

من الواجب أن يتم الالتفاف حول مشروع قومي يساهم فيه أعضاء المجتمع في كل مكان.. فضلاً عن مشروعات أخرى محلية على مستوى المحافظات والمدن والقرى والمحليات.. وقد يكون من المفيد استطلاع الرأي العام ؛ من أجل تحديد أولوية هذا المشروع القومي الذي يمكن البدء به طبقاً لرؤية ومشاركة قادة الفكر والثقافة والعمل الاجتماعي.

معادلة العمل التطوعي

إشراف قيادات مهنية متخصصة + القيادات التطوعية المخلصة

×

مناخ اجتماعي ملائم + استخدام المنهج العلمي الموضوعي

=

توفر آفاق رحبة من أجل دعم الدور التنموي للعمل التطوعي

ولعل من أبرز المشروعات المقترحة

- محو أمية أبناء الوطن خلال ٥ سنوات .
- تشجير ..... من أجل حماية البيئة .
- نشر ثقافة الكمبيوتر والمعلوماتية .
- الرياضة للجميع والثقافة للجميع والفن للجميع .
- رعاية المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة .
- مكافحة وعلاج التدخين والإدمان بكافة أنواعه .

والأمر يحتاج إلى مشاركة وطنية في تحديد مشروع أو أكثر على المستوى القومي .

وفي نداء إلى قادة الفكر والعلم والثقافة والسياسة والإعلام والتربية والعمل الاجتماعي.. نرجو أن يقدم كل منا بياناً عن الأعمال التطوعية التي يقوم بها ومدى إسهامه في إعداد أجيال جديدة من النشء والشباب ؛ للمساهمة في العطاء وثقافة الخير .. وعودة الروح للعمل التطوعي ؛ من أجل نشر ثقافة العمل التطوعي في مؤسساتنا التربوية ..

وفقنا الله لما فيه الخير

بيبليوجرافيا

حسن ، مها صلاح الدين محمد

تقويم بعض أساليب رعاية الأطفال في المؤسسات الإيوائية

رسالة ماجستير قدمت لمعهد الدراسات العليا للطفولة ، جامعة عين شمس ١٩٩٣

الهدف من إعداد الرسالة تحديد ما تقوم به المؤسسات الإيوائية لرعاية الأطفال المحرومين من الرعاية الأسرية ، والتعرف على الدور الفعلي الذي تؤديه هذه المؤسسات لرعاية هؤلاء الأطفال وتحديد المعوقات التي تواجه هذه المؤسسات وتمنعها من تأدية هذا الدور .

ولتحقيق هذه الأهداف أجرت الباحثة دراسة على بعض المؤسسات الإيوائية بمحافظة القاهرة ضمت عينتها ٣٨ مسئولاً من العاملين في المؤسسات الإيوائية التي وقع عليها الاختيار ، و١٥ طفلاً من الأطفال الموجودين بهذه المؤسسات وأحد الخبراء التنفيذيين ، واستخدمت الباحثة في الدراسة استمارة استبيان للمهتمين والمسئولين بالمؤسسات الإيوائية ، استمارة استبيان للأطفال الموجودين في المؤسسات الإيوائية ومقابلات مقننة للمسئولين بالمؤسسات الإيوائية .

وبعد إجراء الدراسة تبين من النتائج التي توصلت إليها أن هناك العديد من المعوقات التي تحول دون قيام هذه المؤسسات بدورها في رعاية الأطفال، منها :

- عدم وجود متخصصين لتنفيذ البرامج وأساليب الرعاية التي يجب أن تقوم بها هذه المؤسسات .
- ضعف الميزانية المخصصة لهذه المؤسسات لتحقيق الأهداف المنشودة .
- عدم توفر العدد المناسب من الإخصائيين النفسيين للعمل مع الأطفال .
- عدم وجود إشراف رياضي مناسب داخل المؤسسات .
- عدم التنسيق والتكامل بين البرامج المختلفة داخل المؤسسة .